



→ e-book

Wie die EU-Hinweis- geberrichtlinie als Chance für Wachstum genutzt werden kann

Inhalt

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie ist eine Chance für Wachstum	03
Warum wurde die EU- Hinweisgeberrichtlinie eingeführt?	04
Was ändert sich durch die EU- Hinweisgeberrichtlinie?	06
Wen schützt die Richtlinie?	08
Mögliche Herausforderungen für Sie	09
Wie Sie diese Herausforderungen zu Chancen machen	10
Fallstudie FrieslandCampina	12

Die EU-Hinweisgeber-richtlinie ist eine Chance für Wachstum

Die seit 2018 in Arbeit befindliche EU-Whistleblowing-Richtlinie enthält mehrere Initiativen für einen Rechtsrahmen für den Schutz von Hinweisgeber*innen. Es geht außerdem um die Wahrung des öffentlichen Interesses auf europäischer Ebene im Kontext von Hinweisen auf Fehlverhalten und Vertuschung.

Zwar wehren sich bestimmte Unternehmen und Länder gegen die mit der Richtlinie verbundenen Änderungen, doch es wird immer deutlicher, dass die EU entschlossen ist, die Vorschriften durchzusetzen. So verklagte die EU-Kommission im Februar 2023 acht Mitgliedstaaten vor dem Europäischen Gerichtshof. Diese weigerten sich, die neu formulierten Regeln für die Meldung von Missständen einzuhalten.

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie ändert die Art und Weise, wie wir über das Einreichen von Hinweisen denken und dabei vorgehen müssen. Compliance-Beauftragte und Risikomanager stehen nicht mehr wie früher vor einem Flickenteppich von Regeln, die national oder organisationsintern willkürlich angewandt wurden. Alles ist jetzt genauer definiert. Diese Veränderungen stellen eine Herausforderung dar, doch sie sind aber auch eine große Chance für das Wachstum von Unternehmen.

Wir von SpeakUp glauben: Einer Kultur der Offenheit entsteht nicht, wenn man nur einen Anforderungskatalog

abarbeitet. Stattdessen geht es beim Aufbau einer offeneren Kultur um ein Umfeld, in dem Transparenz ein Leitprinzip ist. Dies ermöglicht wiederum Innovation, größere Gedankenvielfalt und einen gesünderen Raum für persönliches und organisatorisches Wachstum.

In diesem Whitepaper gehen wir auf einige der wichtigsten Änderungen ein, welche die neue Richtlinie mit sich bringt. Sie werden sehen, wie Ihr Unternehmen diese Herausforderungen in Chancen verwandeln kann.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Bericht

- Warum die Hinweisgeberrichtlinie eingeführt wurde
- Was die Richtlinie ändert
- Wen die Richtlinie schützt
- Welche Schwierigkeiten Sie haben könnten, Vorschriften einzuhalten und wie Sie diese in Chancen verwandeln

Warum wurde die EU-Hinweisgeberrichtlinie eingeführt?

Vor Einführung der Richtlinie waren Vorschriften für die Meldung von Missständen bestenfalls bruchstückhaft und im schlimmsten Fall gar nicht vorhanden. Diese Regeln wurden in der Regel organisationsintern oder national festgelegt.

Einige Unternehmen und Länder fanden die früheren Regeln ausreichend für ihre Bedürfnisse. Doch der Flickenteppich von Regeln war aus vielen Gründen problematisch.

Uneinheitliche Schutzmaßnahmen in verschiedenen Unternehmen und Ländern:

Die EU ist kulturell und wirtschaftlich eng verflochten. Die Vorschriften für die Meldung von Missständen wurden jedoch nur isoliert angewendet, ohne den größeren Zusammenhang zu sehen. Und so kam es zu Problemen, wenn nationale Vorschriften für die Meldung von Missständen in einem anderen Land nicht galten, potenzielle Hinweisgeber*innen in eine Grauzone drückten oder Angst vor möglichen Konsequenzen aufkommen ließen. Dies gilt insbesondere für externe Auftragnehmer, die möglicherweise mit einem Unternehmen zusammenarbeiten, das andere Regeln hat als sie selbst: Wie stimmen die Richtlinien überein und worin unterscheiden sie sich? All dies führte zu unnötiger Verwirrung.



Fehlen eines formalisierten Hinweisverfahrens:

Aufgrund des bisher uneinheitlichen Schutzes war es für viele potenzielle Hinweisgeber*innen schwierig, sich zu melden. Es gab schließlich keine Regeln für einen formalisierten, einheitlichen Hinweisweg - zumindest wurde nichts Derartiges von höherer Stelle definiert. Die alten Hinweis-Kanäle wurden, sofern überhaupt vorhanden, oft auf Organisationsebene eingerichtet. Doch es gab keinen formalen Rahmen als allgemeinen Maßstab. Bestimmte Unternehmen mögen alles richtig gemacht haben. Doch viele andere haben diese Kanäle ohne ein klares Verständnis für die Probleme eingerichtet, die sich für Hinweisgeber*innen während des Whistleblowing-Prozesses ergeben. Dies führte bei vielen Hinweisgeber*innen zu Verwirrung darüber, wie sie Fehlverhalten am besten melden sollten.

Furcht vor Vergeltung:

Eine globale Umfrage zur Unternehmensethik mit mehr als 10.000 Beschäftigten in 13 Ländern zeigt, dass ca. 61 % der Personen, die ein Fehlverhalten feststellten und es meldeten, mit Vergeltung rechnen mussten. Die Angst vor schlechter Presse oder um die eigene Karriere rächen sich also einige Menschen an Hinweisgeber*innen. Hier liegt eindeutig ein Interessenkonflikt vor: Die Regeln für Vergeltungsmaßnahmen werden den Launen genau jenen Unternehmen überlassen, die am Ende die Berichte erhalten.

Was ändert sich durch die EU-Hinweisgeberrichtlinie?

Die EU-Hinweisgeberrichtlinie wurde 2018 eingeführt. Sie ist eine Antwort auf Bedenken, die entstehen, wenn nur ein Flickenteppich an Schutzmaßnahmen besteht. Die Richtlinie war jedoch noch mehr als das: Sie enthielt ein Glossar, in dem genau definiert wurde, was es bedeutet, ein Hinweisgeber zu sein, wer vor Vergeltung geschützt werden soll und wer die Beweislast bei mutmaßlichen Vergeltungsmaßnahmen trägt. Im Folgenden finden Sie eine Übersicht über einige der wichtigsten Änderungen durch die Richtlinie.

Definition, wer und was ein Whistleblower eigentlich ist:

Das mag nicht nach einer Errungenschaft klingen, aber viele Jahre lang war nicht klar definiert, was ein Whistleblower eigentlich ist. Tatsächlich gibt es in einigen Sprachen den Begriff „Whistleblowing“ nicht. Die Definition, wer und was ein Whistleblower und der Akt des Whistleblowings ist, hat zu einer besseren öffentlichen Debatte über die Probleme von Hinweisgeber*innen geführt, die Fehlverhalten aufdecken wollen. Mehr als alles andere ist die EU-Richtlinie über die Meldung von Missständen ein bedeutendes Symbol der Solidarität mit Menschen, die endlich auspacken möchten. Es

zeigt, dass die EU das Thema ernst nimmt und dass Schutz verfügbar ist.

Minimum an einheitlichen Regeln:

Wie schon erwähnt wurde der Schutz von Informanten, sofern er überhaupt vorhanden war, von Fall zu Fall und nur selten auf nationaler Ebene angewandt. Die Richtlinie schafft ein einheitliches Verständnis darüber, welche Personen geschützt sind, wenn sie einen begründeten Verdacht auf Fehlverhalten, tatsächliches Fehlverhalten und Vertuschung mitteilen. Diese Beiträge der Richtlinie ergänzen und erweitern bestehende Gesetze: Sie bieten ein Mindestmaß an Schutz für Hinweisgeber und definieren, welche Mittel Arbeitgeber wie bereitzustellen haben.

Formalisiertes Hinweisverfahren:

Mit der EU-Hinweisgeberrichtlinie gilt nun ein dreistufiges Meldesystem, das alle Unternehmen und Organisationen im öffentlichen und privaten Sektor anwenden müssen. Zu diesem Meldesystem gehören Protokolle für interne Hinweise, Hinweise an Behörden und die Weitergabe von Informationen an Medien zu gegebener Zeit. →

Dreistufiges Meldesystem:

Eines der Hauptziele der Richtlinie waren allgemeingültige Leitlinien für die Schaffung einer organisationsinternen Umgebung, die Whistleblower unterstützt. Die Richtlinie legt ein dreistufiges System fest. Es schützt Personen, die sich für einen Hinweis auf einer dieser Ebenen entscheiden: durch das (obligatorisch vorhandene) interne Hinweissystem ihrer Organisation, durch einen externen Hinweis an die zuständigen nationalen Behörden oder durch eine Weitergabe an die Medien. Das Gesetz schützt Menschen, die auf Verstöße im Zusammenhang mit ihrer Arbeit hinweisen - egal, über welchen Kanal dies geschieht. Die Richtlinie stellt auch spezifische Anforderungen an die internen Hinweiskanäle öffentlicher und privater Stellen. Mit Managementsystemen wie SpeakUp können diese erfüllt werden.

Echte Transparenz bei gleichzeitigem Datenschutz:

Einer der Hauptgründe, dass potenzielle Whistleblower zögern, ist die Gefahr, ins Fadenkreuz zu geraten. Die Richtlinie formalisiert Hinweiswege und gibt klare Leitlinien für die Dokumentation von Whistleblowing-Bemühungen vor. Das soll die Anonymität und Privatsphäre von Hinweisgeber*innen schützen. Mit der DSGVO ist der Datenschutz strenger als je zuvor. Die Richtlinie soll Datenschutz und Vertraulichkeit auf den Bereich des Whistleblowing auszuweiten.

Wen schützt die Richtlinie?

Die Richtlinie soll öffentliche und private Mitarbeiter*innen vor Vergeltungsmaßnahmen schützen, wenn sie auf Fehlverhalten hinweisen. Alle Organisationen mit mehr als 50 Beschäftigten und/oder ab einem Jahresumsatz 10 Millionen Euro fallen unter die Richtlinie. Darüber hinaus müssen auch lokale Behörden, die für 10.000 Einwohner oder mehr zuständig sind, die Vorschriften einhalten. Aber wer innerhalb dieser breiten Gruppe wird geschützt und in welchen spezifischen Bereichen der Wirtschaftstätigkeit greift die Richtlinie?

Wer wird geschützt?

- Aktuelle und frühere Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte
- Zeitarbeitende, Auftragnehmer, Unterauftragnehmer und Selbstständige
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen und Praktikant*innen
- Bewerber*innen
- Drittanbieter von Dienstleistungen
- Anteilseigner*in

Welche Bereiche sind geschützt?

- Vergabe öffentlicher Aufträge
- Finanzdienstleistungen, -produkte und -märkte sowie Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Produktsicherheit und -konformität
- Sicherheit im Verkehr
- Umweltschutz
- Strahlenschutz und nukleare Sicherheit
- Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz
- Öffentliche Gesundheit
- Verbraucherschutz
- Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten sowie der Sicherheit von Netzwerken und Informationssystemen
- Verstöße, die geschäftliche Interessen der Europäischen Union beeinträchtigen
- Verstöße im Zusammenhang mit dem Binnenmarkt

Mögliche Herausforderungen für Sie

Die größte Herausforderung ist es meist, die eigene Unternehmenskultur so auszurichten, dass die Richtlinie vollständig umsetzbar wird. Aber es gibt sogar eine noch größere Herausforderung: Eine strenge Einhaltung der Vorschriften ist nicht immer gleichbedeutend mit Offenheit. Tatsächlich führt eine zu strikte Ausrichtung auf die Einhaltung der Vorschriften manchmal zu einer übermäßig bürokratischen, spießigen Kultur, die von Meldungen und offenen Gesprächen über Fehlverhalten abhält.

Viele Unternehmen sind zu Recht bestrebt, ihre Whistleblowing-Protokolle und die Einhaltung der Vorschriften zu verbessern. Deshalb führen sie Lösungen ein, die u. a. Tools für Hinweise und Fallmanagement bereitstellen. Wenn ein Unternehmen sich für eine Lösung entscheidet und beurteilt, wo es steht und hinstrebt, ist vieles zu bedenken. Ist die aktuelle Lösung Ihres Unternehmens all diesen Herausforderungen gewachsen? Wie lässt sich mit dieser Lösung eine Kultur schaffen, in der offene Worte nicht nur willkommen sind, sondern aktiv gefördert werden?

Wer eine Lösung sucht und Protokolle für Hinweise auf Missstände erstellt, sollte einige Dinge beachten:

- **Können Ihre Mitarbeiter*innen rund um die Uhr und in der Sprache, die sie am besten beherrschen, Hinweise geben?**
Wer mit einer Sprachbarriere konfrontiert ist, weist mit geringerer Wahrscheinlichkeit auf Missstände hin.
- **Ist Ihre Lösung für die aktuellen Hinweisprotokolle**

zertifiziert und entspricht sie dem EU-

Datenschutzrecht? Mit anderen Worten: Ist sie sicher?

Die Richtlinie verlangt Anonymität und Sicherheit während des gesamten Hinweisverfahrens.

- **Sind verschiedene Hinweiskanäle verfügbar, wie etwa Telefon, Web und App?** Wenn Ihre Mitarbeiter*innen mehrere Kanäle anbieten, können Sie sicherstellen, dass diese immer einen geeigneten Kommunikationsweg finden werden.
- **Ist Ihr System vollständig anonym?** Oder weist sie Mängel auf, die Hinweisgeber*innen in Gefahr bringen, abgestraft zu werden? Anonymität ist absolut unerlässlich.
- **Sind die Hürden für Hinweise so niedrig wie möglich?** Langwierige Fragebögen und Meldeverfahren mit Beteiligung mehrerer Sachbearbeiter können Druck und Stress erzeugen, was die Effektivität des Whistleblowings beeinträchtigen kann. Diese Hindernisse sollten auf ein absolutes Minimum reduziert werden.
- **Bietet Ihre Lösung klare Berichte, die einer Prüfung standhalten, wenn die Zeit gekommen ist?** Die Richtlinie macht deutlich: Alle Berichte sind vom ersten Hinweis bis zum Abschluss des Falles sorgfältig dokumentiert werden. Kommt es zu Problemen, liegt die Beweislast immer bei der betroffenen Organisation und nicht beim Hinweisgeber. Daher ist eine gute Dokumentation unerlässlich, die Hinweisgeber*innen und Organisation gleichermaßen schützt.

Wie Sie diese Herausforderungen zu Chancen machen

Falls Sie nun eine schier endlose Checkliste vor Augen haben und noch immer nicht wissen, wo Sie eigentlich anfangen, ist das absolut nachvollziehbar. Allerdings ist es ohnehin besser, sich von der Vorstellung zu lösen, dass es sich um eine Herausforderung handelt, die schrittweise bewältigt werden muss. Vielmehr handelt es sich um die Gelegenheit, ein transparenteres Umfeld zu schaffen, in dem das Auftreten und Ansprechen von Fehlverhalten gefördert wird.

Die oben genannten Herausforderungen wandeln Sie am ehesten in Chancen um, wenn Sie die richtige Lösung für den gesamten Whistleblowing-Prozess finden - vom ersten Hinweis bis zum Abschluss des Falles. So wurde unsere Lösung SpeakUp nicht nur entwickelt, damit Sie Vorschriften einhalten können. Sie hilft, eine interne Kultur zu schaffen, in der Probleme angesprochen sowie Bedenken angemessen, anonym und respektvoll behandelt werden.

Was unsere SpeakUp-Lösung bietet

- 24h-Bereitschaft für Hinweisgeber*innen; Hinweise und Antworten in mehr als 75 Sprachen möglich
- Unser Privacy Information Management System (PISMS) hilft Ihnen, Geschäftsprozesse im Einklang mit dem Schutz der Kundendaten zu verwalten. Unser PISMS wird vierteljährlich anhand ISAE3000 Typ II unabhängig geprüft. So können unsere Kunden sicher sein, dass wir wirksame Verfahren für Datenschutz und Informationssicherheit nach höchsten Standards integriert haben.
- SpeakUp bietet mehrere Hinweis-Kanäle an, wie etwa Online über den Browser, über unsere App oder über die automatisierte telefonische Hinweis-Aannahme. Mit SpeakUp können Organisationen auch auf Hinweise reagieren und diese unter Einhaltung aller in der Richtlinie festgelegten Anforderungen zu bearbeiten. So wird es ganz einfach, rechtzeitig zu antworten oder alle getroffenen Maßnahmen zu registrieren.
- Unser Hinweisverfahren ist für Hinweisgeber*innen sehr einfach und übersichtlich. Alle Fälle werden in einer sicheren Umgebung gesammelt. Die Gespräche im Rahmen unseres Systems werden klar dokumentiert und die Anonymität der Beteiligten bleibt durchgehend gewahrt. Diese Berichte geben einen Überblick zu den Prüfungsgründen und zur Einhaltung der Richtlinie. Nicht zuletzt sind wir auch der einzige Anbieter, der Hinweisgeber*innen ein Freitextfeld anbietet. Andere Whistleblowing-Instrumente lassen Hinweisgeber*innen Fragebögen ausfüllen. Wir bieten ihnen dagegen ein einfaches Textfeld an, in dem sie ihre Gedanken mitteilen können, ohne dass potenziell abschreckende Fragen gestellt werden.

→ Creating a speak up culture



Möchten Sie sehen, was SpeakUp für Sie tun kann?

@ info@speakup.com

+31 (0)20 662 15 45

Olympisch Stadion 6, 1076 DE

<https://speakup.com/product>



→ fallstudie

FrieslandCampina



Vivianne Weehuizen

Senior business conduct counsel Speak Up bei
FrieslandCampina

FrieslandCampina

Case study

2015 hat FrieslandCampina Compass eingeführt. Compass wurde entwickelt, um für die Belegschaft einen Verhaltenskodex anhand der Grundwerte von FrieslandCampina zu schaffen: Respekt, Integrität und Transparenz. Dabei ging es aber nicht nur um einen moralischen Rahmen. Compass legte auch Regeln und Best Practices für 14 wichtige Themen fest, wie etwa Betrugsbekämpfung, Datenschutz und Sicherheit.

Compass diente als Leitfaden für die Grundsätze von FrieslandCampina, sowie als Modell, an dem das Unternehmen sich auf dem Weg zu einer Kultur der Offenheit orientieren kann. Zur Unterstützung dieser Bemühungen wurde SpeakUp® implementiert.

Hintergrund

Compass geht auf eine Initiative von Senior Business Conduct Counsel Vivianne Weehuizen zurück. Als Senior Business Conduct Counsel Speak Up bei FrieslandCampina leitet Vivianne das Speak Up-Programm innerhalb des Business Conduct Teams. Sie ist zuständig für die verschiedenen Aspekte des Programms, wie Kommunikation, Sensibilisierung, Prozessmanagement und Dokumentation der Richtlinien. Dies war Teil einer größeren Initiative zur Schaffung eines Hinweis-Verfahrens.

Dabei ging es um die Aspekte des Whistleblowings und die Einhaltung von Best Practices im gesamten Unternehmen. Compass ermutigt Mitarbeitende und andere Interessengruppen, Verhalten anzusprechen, das den Grundwerten von FrieslandCampina widerspricht. So kann das Management reagieren und die Situation verbessern.

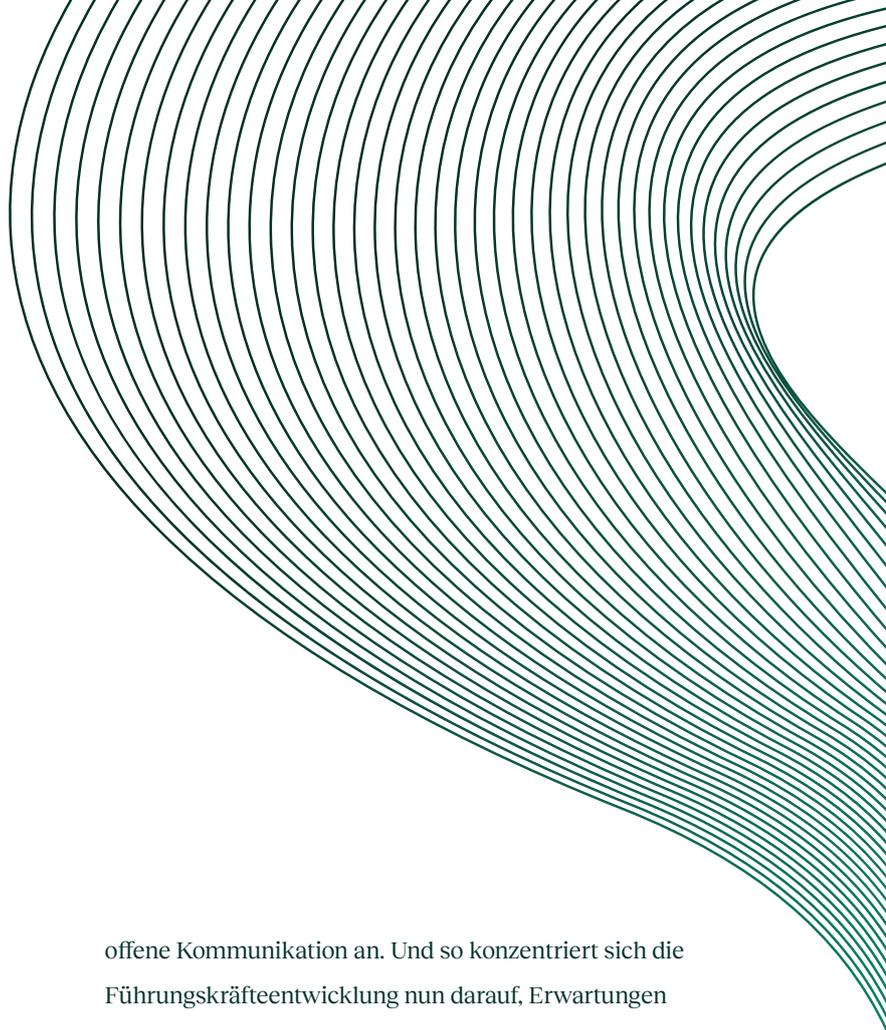


Vivianne Weehuizen

Senior business conduct counsel Speak Up bei FrieslandCampina

SpeakUp wurde als Tool zur Unterstützung von Compass ausgewählt, weil es ein ganzheitliches Gleichgewicht zwischen Funktionalität und Klarheit bietet und in seinem Angebot über die gesetzlichen Anforderungen hinausgeht, indem es FrieslandCampina benutzerfreundliche, anonyme Meldeoptionen in über 70 Sprachen bietet. Dies unterstützt das Engagement von FrieslandCampina, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen, das auf Transparenz und Vertrauen basiert.





Training und Entwicklung

Wie stellt FrieslandCampina sicher, dass Compass und SpeakUp® richtig eingesetzt werden?

Neue Mitarbeitende lernen Compass und SpeakUp in virtuellen Schulungen kennen. Diese sind auf bestimmte Rollen zugeschnitten: Marketingschulungen für den Vertrieb, Business-Partner-Inhalte für die Beschaffung und Sicherheitsthemen an Produktionsstandorten. Dieser Ansatz gewährleistet Relevanz und Effektivität in jedem beruflichen Zusammenhang.

Förderung der Kommunikation und der Entwicklung von Führungskräften

Unklare Strukturen und Zuständigkeiten bei der Hinweisbearbeitung können zu Willkür und inkonsistenter Handhabung führen. FrieslandCampina löst dieses Problem mit SpeakUp: Unser System stärkt die Eigenverantwortung und bietet klare Wege für effektive Reaktionen und eine

offene Kommunikation an. Und so konzentriert sich die Führungskräfteentwicklung nun darauf, Erwartungen an Führungskräfte mit den von Compass und SpeakUp vertretenen Grundwerten in Einklang zu bringen.

FrieslandCampina legt den Schwerpunkt auf Werte statt auf Leistung. So konnte das Unternehmen einen Kulturwandel herbeiführen, bei dem es erwünscht ist, dass Menschen ihre Meinung äußern.

Trends aufspüren und Lösungen schaffen

Der organisationsinterne Einfluss von SpeakUp geht über die reine Bearbeitung von Problemen hinaus. Das System hilft der Organisation, über interne Trends auf dem Laufenden zu bleiben und ermöglicht einen Austausch über die Situation. Wenn zu bestimmten Themen viele Berichte erstellt werden, können Führungskräfte Gespräche zu diesen Themen führen und aktiv werden, bevor die Probleme aus dem Ruder laufen. Die halbjährlichen Reports von SpeakUp liefern Erkenntnisse, die durch Umfragen zu Interaktionen sowie Risikobewertungen ergänzt werden. →

Über FrieslandCampina

Größte Molkereigenossenschaft der Welt Eines der fünf größten Molkereiunternehmen der Welt
9.927 Milchviehbetriebe als Mitglieder, ...
... davon 15.317 Milchhöfe in den Niederlanden, Belgien und Deutschland. Sie alle sind Miteigentümer
des Unternehmens. 2022 betrug der Jahresumsatz 14 Milliarden Euro.

Quellen

Vivianne Weehuizen und FrieslandCampina's Speak Up procedure (2023).

Möchten Sie wissen, wie Sie mit SpeakUp die EU-Hinweisgeberrichtlinie optimal nutzen können?

- @ info@speakup.com
- ☎ +31 (0)20 662 15 45
- 📍 Olympisch Stadion 6, 1076 DE
- 🌐 <https://speakup.com/product>

Haftungsausschluss

Dieses Dokument (und alle Informationen, auf die über Links in diesem Dokument zugegriffen werden kann) wird nur zu Informationszwecken bereitgestellt und stellt keine Rechtsberatung dar. Bevor Sie aufgrund des Inhalts dieses Dokuments Maßnahmen ergreifen oder unterlassen, sollten Sie eine professionelle Rechtsberatung konsultieren.

info@speakup.com
+31 (0)20 662 15 45

Olympisch Stadion 6, 1076 DE
<https://speakup.com>

